

Påbud

Udkast

Kriminalforsorgen
Strandgade 100
1401 København K



Tilsynscenter 1 Alment til-
syn
Postboks 1228
0900 København C
Tlf. 70121288
Fax 70121289
at@at.dk
www.at.dk

**Brug af autoriseret rådgiver til løsning af følgende arbejdsmiljøpro-
blem:**

7. juli 2006

**Fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø
(Arbejdsmiljøproblem nr.: 208295)**

Vores sag
20060074663/8
Vores ref.
Steen Christensen

Arbejdstilsynet har besøgt ANSTALTEN VED HERSTEDVEJ/ Holsbjergvej 20, 2620 Albertslund (P-nummer 1003393646) 2006. Ved besøget talte Arbejdstilsynet med Viceinspektør samt en gruppe fængselsfunktionærer og sikkerhedsudval

CVR nr. 53383211

Formålet med Arbejdstilsynets kontrol var at kontrollere, om der var gennemført foranstaltninger, der var gennemført for at sikre fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet havde ført kontrolnoter.

Indledning

Tilbagemelding om efterkommelse
Arbejdstilsynet
Tilsynscenter 1 Alment tilsyn
Postboks 1228
0900 København C

Fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø
(Arbejdsmiljøproblem nr.: 208295)
ANSTALTEN VED HERSTEDVEJ
Holsbjergvej 20, 2620 Albertslund
P-nummer: 1003393646
Besøgsdato: den 11. maj 2006
Arbejdstilsynet skal sænke den 23. juli 2006 have
kontakt med (efterlysning om, trykret autoriseret rådgiver,
afregningsmateriale/afregning af arbejdsforhold)

1. de

Tilbagemelding om aftale med rådgiver
Arbejdstilsynet
Tilsynscenter 1 Alment tilsyn
Postboks 1228
0900 København C

**Erstatning af autoriseret rådgiver til løsning af fængselsarbejdsmiljøpro-
blemet**
Fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø
(Arbejdsmiljøproblem nr.: 208295)
ANSTALTEN VED HERSTEDVEJ
Holsbjergvej 20, 2620 Albertslund
P-nummer: 1003393646
Besøgsdato: den 11. maj 2006
Arbejdstilsynet skal sænke den 23. august 2006 have kontakt med
om (efterlysning om, trykret autoriseret rådgiver,
der er indgået aftale med. Hvis der er indgået aftale med rådgiver skal underkøbt de dato
afregningsmateriale/afregning af arbejdsforhold)



Udført af	Steen Christensen
Godkendt af	
Udført af	
Godkendt af	

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter 1 Alment tilsyn
Postboks 1228
0900 København C



3 Leder

4 Påbud:
Arbejdsmiljøet skal forbedres

◀ 6 Idéer fra Camp 06 søsættes



8 Et koldt gys i 30 graders varme

10 Ledere: Skal vi afvikles

11 Ingen genvej for indvandrere

◀ 12 Fængselsfunktionær på kursus i ikke-voldelig kommunikation



14 Debat

◀ 14 Navne



◀ 18 10 års jubilæumsstævne Dart

20 Administrative medarbejdere på
forbundskontoret

Forsidebillede:

Arbejdstilsynet har nu udstedt de første udkast til påbud om forbedring af det psykiske arbejdsmiljø og brug af autoriseret rådgiver til løsning af problemerne.

Udgivet af Dansk Fængselsforbund
Vestre Kirkegårds Allé 3,
2450 København SV
Tlf. 3325 9801 - Fax 3325 9601
www.danskfaengselsforbund.dk

Redaktion: Forbundsformand
Kim Østerbye (ansvh.)

Redaktør: John Rasmussen
Talosvej 7, 2770 Kastrup
Tlf. 3250 2037 - Mobil 4074 1487
E-mail:
fagblad@danskfaengselsforbund.dk

Layout, produktion og tryk:
Imprint Grafiske Løsninger
Thurøvej 8 · 4700 Næstved
Tlf. 5572 6692 - Fax 5572 7320
imprint@imprint.dk
www.imprint.dk

ISSN: 0902-8897

Indlæg til Fængselsfunktionæren:

Artikler modtages på CD-rom, gerne med udskrift eller pr. e-mail. Husk at angive navn, stilling og tjenestested i tilfælde af spørgsmål fra redaktionen. Indlæg til »Debat« må max. være på 750 ord eller 4500 tegn incl. mellemrum. Foto modtages gerne. Hvis de ønskes retur, bedes det anført.

Indlæg senest den 14. i måneden før optagelse.

Artikler og læserindlæg er ikke nødvendigvis et udtryk for redaktionens holdning eller forbundets mening.



Vigtige påbud til ledelsen

LEDER

Af Kim Østerbye,
formand for
Dansk Fængselsforbund



Der er grund til at glæde sig.

Det er naturligvis stærkt bekymrende, at det skulle være nødvendigt. Men det er glædeligt, at Arbejdstilsynet nu er nået frem til den konklusion, at der skal deciderede påbud til for at få ændret arbejdsforholdene i landets fængsler og arresthuse.

Kort før sommerferien dumpede der to påbud ind ad brevsprækken i Strandgade 100 hos Direktoratet for Kriminalforsorgen. Budskabet på de i alt 23 sider var klart: I kan åbenbart ikke selv finde ud af det. Nu beslutter vi, at I har brug for hjælp udefra til at løse jeres problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Konkret drejer det sig om Anstalten ved Herstedvester og Statsfængslet i Vridsløselille. Ingen af stederne – mener Arbejdstilsynet – bliver der gjort nok for

at løse de arbejdsmiljømæssige problemer, så nu er et påbud på sin plads.

Endelig, fristes man til at sige.

Mange vil sikkert huske, at Arbejdstilsynet i 2003 som følge af et skærpet tilsyn var på rundtur i landets fængsler og arresthuse.

Lige siden har mange kolleger landet over undret sig. Arbejdstilsynet påtalte dengang en lang række forhold, som på urimelig vis slider mennesker op, der bare gør deres arbejde. Og til trods for, at forholdene var åbenlyst urimelige – og at Arbejdstilsynet havde konstateret det – skete der intet. Absolut intet. Jo, der blev flyttet lidt papirer, der blev skrevet lidt, sendt breve og svaret – men det gjorde jo ikke nedslidningen i Kriminalforsorgen mindre.

Men nu er det tilsyneladende slut med at skubbe flere papirer. Ledelsen kan ikke skrive sig ud af mere. Derfor påbuddene.

Vi håber, at der er tale om de første i en lang række. Ikke fordi vi nyder, at det er nødvendigt, men fordi vi ved, at der stort set ikke er én fængselsfunktionær, der har fået bedre arbejdsforhold, siden

Arbejdstilsynet kiggede Kriminalforsorgen efter i sømmene.

Vi har også et andet håb. Nemlig at påbuddene fører til mere end, at inspektørerne på de enkelte institutioner laver lige netop de lappeløsninger, som stiller Arbejdstilsynet tilfreds.

Kriminalforsorgen har brug for noget mere. Vi har brug for en samlet plan for, hvordan vi forbedrer arbejdsmiljøet – især det psykiske arbejdsmiljø.

Der er tiltag på vej, som kan være skridt i den rigtige retning. Camp 06 – hvor vi i fællesskab forsøger at definere, hvad der gør et arbejde fornuftigt, givende og indholdsfuldt. Et andet bud på, hvad der kunne rykke, er kollegial supervision. Vi skal have skabt et mere formaliseret samarbejde mellem kollegerne – et forum, hvor det er legalt at lufte sine arbejdsmæssige problemer, uden at det får karakter af lilla ble, føle-føle-samtaler og theselskab.

Vi har brug for, at ledelsen opfatter Arbejdstilsynets påbud som et vink med en Storebæltspylon om, at problemerne skal tages meget mere alvorligt, end man hidtil har gjort. ■

Påbud: Arbejdsmiljøet skal forbedres

For første gang i Kriminalforsorgens historie skrider Arbejdstilsynet ind med påbud om, at det psykiske arbejdsmiljø skal forbedres i to af Kriminalforsorgens institutioner.

Det er ikke bare et par løse trappetrin eller dårlige kontorstole, der er problemet i Statsfængslet i Vridsløselille eller Anstalten ved Herstedvester. Det er det psykiske arbejdsmiljø, som er så ringe, at Arbejdstilsynet nu må ty til drastiske midler.

Allerede for tre år siden pegede Arbejdstilsynet på, at det psykiske arbejdsmiljø var for dårligt i Kriminalforsorgens institutioner. Nu konstaterer tilsynet, at der stort set intet er sket på området i Statsfængslet i Vridsløselille og Anstalten ved Herstedvester. Arbejdstilsynet har derfor udstedt påbud og givet Direktoratet for Kriminalforsorgen et års frist til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i de to institutioner. Ellers må Arbejdstilsynet om et år gå i gang med at skrive tiltaleindstilling mod Kriminalforsorgen.

Tilsynsførende i Arbejdstilsynet, arbejdspsykolog Steen Christensen: "Efter vores besøg i år har vi vurderet, at Statsfængslet i Vridsløselille og Anstalten ved Herstedvester stadig ikke lever op til de forbedringer af arbejdsmiljøet, der blev lagt op til efter vores besøg i 2003. Vi har derfor udstedt påbud om, at fængslerne skal rette op på forholdene inden juli 2007 og anvende en ekstern arbejdsmiljørådgiver til at gennemføre ændringerne."

Det er de lokale formænd for Dansk Fængselsforbund tilfredse med. Michael Kaj Jensen, formand i Statsfængslet i

Vridsløselille: "Det er godt, at påbudene kommer. Nu bliver ledelsen nødt til at sætte skub i tingene og forbedre arbejdsmiljøet."

John Rasmussen, formand i Anstalten ved Herstedvester er enig: "Det er trist, at påbud er nødvendige, men nu har vi det sort på hvidt. Direktoratet kan ikke feje Arbejdstilsynets krav ind under gulvtæppet."

Intet sket siden første besøg

Arbejdstilsynet bygger påbuddene på en lang række forhold, der forringer det psykiske arbejdsmiljø. Forhold, som allerede blev påpeget ved tilsynets besøg i 2003. Det gælder blandt andet: Store følelsesmæssige krav i arbejdet, ringe indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen, uklare krav til fængselsfunktionærerne, ingen supervision og ingen muligheder for at få bearbejdet psykiske belastninger.

"Vi har besøgt fængslerne og spurgt ind til, om der var blevet rettet op på de forhold, som vi påpegede i 2003. I Anstalten ved Herstedvester er det i princippet kun ét punkt, som er rettet, nemlig medarbejdernes indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen. På de øvrige punkter mener vi ikke, at der er sket tilstrækkelige forbedringer. Billedet er det samme i Statsfængslet i Vridsløselille. Her er omkring 90 procent af de punkter, vi påpegede i 2003, ikke rettet i år," siger Steen Christensen.

Med andre ord er der stort set ikke sket forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø siden 2003. Direktoratet for Kriminalforsorgen lovede ellers i en tilbagemelding til Arbejdstilsynet i 2005 at gøre en indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, mindske tidspresset på de ansatte og forbedre samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Steen Christensen tør ikke give et bud

på, hvorfor der ikke er sket noget: "Der kan være flere årsager til, at forholdene ikke er forbedret. Arbejdstilsynet må blot konstatere, at Direktoratet for Kriminalforsorgen ikke har været så effektive, som vi havde forestillet os, da vi gennemlæste deres forslag til forbedringer."

Michael Kaj Jensen mener, at de manglende tiltag kan skyldes, at Direktoratet for Kriminalforsorgen fik talt sig ud af Arbejdstilsynets kritik i 2003.

"Arbejdstilsynets besøg i 2003 gav ingen resultater. Jeg havde en kedelig fornemmelse af, at tilsynets kritik dengang blev forhandlet væk i et chefkontor et sted. Derfor er jeg tilfreds med, at påbuddene kommer nu. De kan ikke så let ignoreres," siger Michael Kaj Jensen.

Vridsløselille tæt på totalt sammenbrud

I påbuddet til Statsfængslet i Vridsløselille bliver en lang række negative forhold påpeget, blandt andet uklarhed om ansvar og kompetence.

Det overrasker ikke Michael Kaj Jensen: "Arbejdstilsynet var rystet over nogle af de ting, vores medarbejdere kunne fortælle. For eksempel at den enkelte medarbejder selv står med ansvaret, da der ikke findes retningslinier for, hvad man gør i forskellige situationer," siger Michael Kaj Jensen.

Arbejdstilsynet nævner også i direkte vendinger det dårlige samarbejde mellem ledelse og fængselsfunktionærer på baggrund af interview med fængselsfunktionærer. Arbejdstilsynet skriver, at Vridsløselille har været på grænsen af totalsammenbrud, fordi ledelse og administration ikke har fungeret.

Dette billede nikker Michael Kaj Jensen genkendende til: "Ledelsesstrukturen flød. Økonomien var katastrofal. Samarbejdet fungerede ikke. Det hele lignede et skib, hvor broen var forladt,

og alle rendte rundt nede i maskinrummet. Jeg håber, at den nye inspektør kan ændre på tingene," siger Michael Kaj Jensen.

Supervision

Arbejdstilsynet påbyder Direktoratet for Kriminalforsorgen at træffe foranstaltninger til at imødegå det psykisk belastende arbejdsmiljø. Blandt de konkrete forslag er systematisk supervision for at give medarbejderne bedre mulighed for at støtte hinanden.

"Det er meget nødvendigt i et arbejde som vores, at kollegaerne får talt om rutiner og regler samt hvilken linie, der bliver ført. Hvis tingene kører forskelligt, alt efter om det er betjent A eller B, bliver det rent anarki. Jeg er enig i, at supervision er et af de tiltag, som kunne forbedre forholdene," siger Michael Kaj Jensen.

Ingen kommentarer fra Direktoratet

Direktoratet for Kriminalforsorgen har ingen kommentarer til påbuddene endnu. Kontorchef Liselotte Bering Liisberg henviser til, at direktoratet har mulighed for at komme med indsigelser, før påbuddene er endelige. Hun mener derfor, at det er for tidligt at komme med bud på, hvordan arbejdsforholdene skal forbedres i de to institutioner, og hvorfor så lidt er sket efter Arbejdstilsynets besøg i 2003.

"Vi vil ikke kommentere påbuddene, så længe vi har mulighed for at komme med indsigelser," siger Liselotte Bering Liisberg. ■

Af Søren Gregersen

FAKTA

Påbud til Anstalten ved Herstedvester og Statsfængslet i Vridsløselille

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at de gennemførte foranstaltninger ikke har haft den nødvendige effekt, og at der derfor fortsat er risiko for, at arbejdet med de indsatte kan påføre personalet psykiske mén og medføre psykiske arbejds-skader i form af forøget risiko for psykisk træthed, stress og udbrændthed.

Første påbud: Direktoratet for Kriminalforsorgen skal træffe effektive foranstaltninger til at imødegå de psykiske arbejdsmiljøbelastninger, således at arbejdet for fængselsfunktionærerne kan planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt på kort som lang sigt. Påbuddet skal efterkommes senest 1. juli 2007.

Andet påbud: Det påbydes arbejdsgiveren at bruge en autoriseret rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Arbejdstilsynets begrundelse for påbud til Anstalten ved Herstedvester

Der er særligt lagt vægt på fire forhold:

- 1) Mange og store følelsesmæssige krav i arbejdet.
- 2) Uklare krav til fængselsfunktionærerne.
- 3) Manglende retningslinier i forbindelse med volds- og magtanvendelsessituationer.
- 4) Manglende mulighed for at få bearbejdet de psykiske belastninger, som arbejdet omfatter.

Arbejdstilsynets begrundelse for påbud til Statsfængslet i Vridsløselille

Der er særligt lagt vægt på fem forhold:

- 1) Arbejdssituationen er karakteriseret ved store følelsesmæssige, men uklare konkrete krav.
- 2) Mulighederne for indflydelse på eget arbejde findes, men kan på flere områder ikke anvendes på grund af begrænsede forhold.
- 3) Mulighederne for støtte fra kollegaer og ledelser varierer, men er begrænset og utilstrækkelig i forhold til de krav, arbejdet som fængselsfunktionær stiller.
- 4) Mulighederne for at få hjælp til at bearbejde psykiske eftervirkninger af trusler, vold eller andre traumatiske oplevelser anvendes ikke i fornødent omfang.
- 5) De fysiske rammer begrænser i væsentligt omfang fængselsfunktionærernes muligheder for at gennemføre nødvendige aktiviteter med de indsatte.

Idéer fra Camp 06 søsættes



Direktoratet for Kriminalforsorgen iværksætter nu de tre første forslag fra sommerens camp "Godt Arbejde! 06", hvor 48 deltagere var samlet i Middelfart for at sætte fokus på bedre arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen.

Da røgen havde lagt sig efter den energiladte arbejds-camp "Godt Arbejde! 06" på Hotel Comwell i Middelfart i juni, stod deltagerne tilbage med et papir med 14 ideer til at forbedre arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgens institutioner.

Målet med campen var, at deltagerne i løbet af 48 timer skulle sætte fokus på arbejdspress og arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen og komme med konkrete forslag til initiativer, som kan forbedre arbejdsmiljøet.

Direktoratet for Kriminalforsorgen forsøger nu at omsætte de optimistiske idéer til praktiske forbedringer. Lars Thuesen, kontorchef for controllerenheden: "Ud af de 14 ideer er det allerede besluttet at iværksætte tre. For det første vil vi skabe et nyt værdigrundlag for Kriminalforsorgen, som lederne skal

"Direktøren og Kim Østerbye er fyr og flamme efter sommerens fremtids-camp," siger kontorchef Lars Thuesen fra Direktoratet for Kriminalforsorgen.

måles på. For det andet vil vi klæde medarbejderne bedre på med et forenklet klientsystem. Og endelig vil vi igangsætte et pilotprojekt med supervision – altså sparring mellem medarbejderne – på det nye statsfængsel i Østjylland.”

Det er tanken, at der skal tages stilling til campens øvrige forslag efter det næste møde i Formandsudvalget. Lars Thuesen er på forhånd optimistisk omkring den proces, der er gået i gang efter arbejdscampen juni.

”Direktøren og Kim Østerbye er fyr og flamme. Der er energi omkring hele projektet. Campen var en stor succes. Jeg kan godt lide tanken om at spærre folk inde, indtil der er fundet nogle løsninger. Det minder lidt om Vatikanet, når de skal vælge ny pave. Alle bliver siddende, indtil den rette løsning er fundet og der kan sendes hvid røg ud til omverdenen,” siger Lars Thuesen.

Lederne skal måles

Det første forslag, som sættes i søen, er campens forslag om at skabe fælles værdier i Kriminalforsorgen. Lars Thuesen afviser, at dette er et teoretisk luftkastel, som bliver vanskeligt at overføre til hverdagen.

”Jeg mener ikke, at fælles værdier er en flyvsk idé. Det handler for eksempel om at blive klare på, hvad god ledelse er. At skabe et værdisæt, som lederne skal måles på – på godt og ondt. Man kunne tage udgangspunkt i temperaturmålinger af den nuværende ledelse i institutionerne: ’Hvad er der af bøvl på ledersiden?’ og opstille 10 bud på god ledelse.”

”Men fælles værdier handler ikke udelukkende om ledernes adfærd. Det skal være et værdisæt, som gælder gensidigt for både ledere og medarbejdere. For eksempel ved at skabe klare linier for medarbejdernes medindflydelse og

skabe en kultur, hvor der er mere åbenhed omkring fejl,” siger Lars Thuesen.

Forenklede klientsystemer

Den anden idé, som Direktoratet for Kriminalforsorgen er gået i gang med at forvandle til praktiske resultater, er forslaget om bedre IT-systemer.

”Vi vil forsøge at klæde medarbejderne bedre på til de nye IT-systemer. Det gælder blandt andet vores klientsystem. Det skal forenkles med en mere brugervenlig grænseflade, så systemet bliver mindre arbejdsbelastende. Vi vil også skabe et webbaseret dialogforum, hvor medarbejderne kan hente råd og vejledning om vores IT-systemer,” siger Lars Thuesen.

Supervision

Et af de mest konkrete forslag fra campen var forslaget om indførelse af supervision. Det prøves nu af i det nye Statsfængsel Østjylland.

”Vi er meget positivt stemt over for metoden, men det vil koste mange penge at indføre den overalt i Kriminalforsorgen. I første omgang indfører vi det som et pilotprojekt i Statsfængsel Østjylland. Her får vi mulighed for at

prøve flere metoder af, som vi så efterfølgende kan udbrede til hele Kriminalforsorgen, hvis politikerne finder midler til det. Supervision kan være mange ting. Det kan foregå enkeltvis eller i grupper og med eller uden eksterne rådgivere. Under alle omstændigheder mener jeg, at det er en god idé at skabe et forum, hvor dagligdagen i fængslerne tages op, og hvor man kan få diskuteret mange forskellige hændelser fra hverdagen som for eksempel voldstilfælde,” siger Lars Thuesen.

Task force

Mens Direktoratet for Kriminalforsorgen går i gang med at iværksætte de tre første forslag, vil en task force sammensat af repræsentanter fra campen følge med i, om arbejdet med campens øvrige idéer skrider frem.

”Den særligt nedsatte task force kører frem til januar 2007. Vi kalder det et pitstopforløb – nu hvor vi alligevel er i gang med slynge om os med engelske betegnelser. I bund og grund handler det om, at gruppen mødes hver måned og holder øje med, om der sker fremskridt i forløbet,” siger Lars Thuesen. ■

Af Søren Gregersen

”Godt arbejde! Camp 06”

I juni var 48 repræsentanter for medarbejdergrupper og lederniveauer samlet i Middelfart for at finde løsninger til at forbedre arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen.

Resultatet blev 14 konkrete initiativer.



Et koldt gys i 30 graders varme

Det kræver stærke nerver og god fysik at være fængselsfunktionær i vore moderne tider. Den megen omtale af velfærdsreformer og den udtrykte omsorg for vort velbefindende på arbejdspladsen slider hårdt på os både fysisk og psykisk – Men heldigvis mener de ikke noget alvorligt med al den omsorg.

Sommerferien er slut for denne gang. Det var en tur, som gav udbytte på mange måder. Man fik brugt sig selv fysisk og mentalt på en helt anden måde end i dagligdagen. Den bød på nye erfaringer og nye lærerige oplevelser. Tænk – En hel uge uden fjernsyn (nå ja – det kender vi jo fra jobbet), Ingen aviser, ingen radio, ingen telefoner og intet ur. Så får tiden og livet sin egen dimension. Alle de sædvanlige fortrædeligheder er væk, og man lever bare.

Når man så er kommet hjem og har fået pakket ud, opdager man pludseligt, at virkeligheden har skiftet karakter. Tingene er ikke helt, som de var før. Ens verden var helt anderledes koncentreret om nære ting. Nu tændes der for radioen, og en stemme fortæller om heftige bombardementer i Libanon. Det fortælles på en måde, som om det er noget alle ved. Jeg ved intet. Vi ser lidt på hinanden. Hvad er nu det? Det er lige før vi spørger hinanden: Hvor er Libanon og hvem er disse israelere? Det er jo ikke noget, vi har mærket, så det må være meget langt væk.

Er der ellers nogen, der har lavet ulykker, mens vi var væk? – Ja mon ikke!

Det kolde gys melder sig

Foruden alt muligt ligegyldigt papir har posten afleveret dobbeltnummeret af "Fængselsfunktionæren", og selv om jeg helt har glemt at tænke på arbejde i lang tid, så ser jeg frem

til at læse om, hvad rører sig inden for faget. Udenfor i stolen med et køligt glas på bordet. Det er først på eftermiddagen og næsten 30 graders varme, men man mærker pludseligt en iskold rislen ned ad ryggen. Det begynder ellers godt med lederen og artiklen om Future Camp Godt Arbejde. Hvor er der altså mange gode ideer.

"God ledelse er en menneskeret," bliver der sagt. Der er mad, klæder, husly og personlig frihed også, men alligevel er der stadig masser af mennesker, der må undvære det, og nu hed campen jo også future, altså fremtid, så det bliver nok ikke i min tid. Men lad os nu se, hvad der ellers står i bladet. Jeg har jo trods alt være uden for den moderne civilisation et stykke tid.

Ole Ingstrup vil gerne have produceret resultater. Han deler de ansatte i fire grupper: Eliten, der var med på campen, De, der ikke producerer og ikke lever efter værdierne. De, der ikke producerer, men som lever efter værdierne. Og til sidst dem, som præsterer resultater, men ikke holder værdierne. Nu kan enhver jo så selv finde sin gruppe. Jeg har fundet min. Jeg har ikke produceret noget, siden jeg var ferieafløser på Haustrups Fabrikker for 35 år siden, men jeg har levet efter værdierne. Jeg møder (almindeligvis) til tiden og gør, stort set, hvad jeg får besked på, så hvad kan jeg så vente mig? Jo, Ole Ingstrup mener ikke, at jeg skal fyres, men derimod have opstillet nogle resultatmål. Resultaterne er noget med at nedbringe kriminaliteten. Det glæder jeg mig til at høre mere om. Ulempen ved at være gammel, men endnu ikke totalt senil er, at man husker ret langt tilbage. Jeg kan huske en meget dygtig og fornuftig mand, Mogens Frohn, som var skipper på det gode skib Fulton. Hans projekt var at forsøge at rette op på vildfarne ungersvende. Han blev spurgt, hvorfor det ikke altid lykkedes. Han svarede, at han ikke kunne rette op på seks måneder, hvad forældre og skole har forsømt i 16 år.

Jeg gad vide, om der kommer en, der er klogere. Hvem ved, måske en gang "in the future?"

Kulden breder sig

Og det gør sygefraværet også. Nu er det tre gange så højt som på resten af arbejdsmarkedet. Justitsministeren siger også, at det er for højt, men hun siger samtidig, at Kriminalfor-

sorgen arbejder målrettet på at nedbringe sygefraværet, og at der er taget initiativer til at forbedre arbejdsmiljøet. Nu ved jeg jo godt, at vi ikke kan offentliggøre alt, hvad vi beskæftiger os med i Kriminalforsorgen, men det arbejde behøver da vel ikke at være så hemmeligt, at vi som medarbejdere ikke opdager noget?

Det er trods alt flere justitsministre siden, at vi sad i troskyldige arbejdsgrupper og udfærdigede personalepolitiske håndbøger og sygepolitik. Der blev talt om personalepleje og omsorg for medarbejdere med en patos, så vi måtte ud flere gange og tørre øjne. Nå, det blev jo hverdag igen. Lang tid senere fortalte en kollega mig, at han var blevet ringet op af sin daglige leder, der sagde; "Ja, nu har du jo været syg i fire dage, og så skal jeg jo ringe og høre, hvordan det går." Med sådan en melding er man jo tilbage i de trygge gammelkendte rammer igen. Den er næsten lige så god som historien fra forrige år med den kvindelige kollega, der fik en advarsel for at nægte at efterkomme en ordre til at møde på tjeneste selv om hun havde et sygt barn. Direktoratet måtte trække den igen. Direktoratet gjorde senere opmærksom på, at man ikke havde været opmærksom på forældredreorlovskravet. Samtidig skrev direktoratet, at der nu var gået så lang tid, at man ikke så sig i stand til at finde ud af, om den pågældende nu også havde forsøgt alle muligheder for at få barnet passet.

Det er jo fabelagtigt! Med alle de jurister i systemet i forhold til en privat virksomhed, er det da utroligt, at man ikke interesserer sig for noget så banalt som regler omkring børns sygdom. Direktoratet bruger alle de rigtige begreber i deres sygefraværshåndbog og i beretningen om nedbringelse af sygefravær. De nævner sammenhængen mellem arbejde og fritid og familie og nærvær og samhørighed og omsorg for medarbejderen og så videre, men det er en hul lyd. Hvor er lige interessen for medarbejderen, der gør at man kender bare en lille smule til vedkommendes privatliv? Hvor er støtten til medarbejderen, der har et konkret problem? Den lokale leder har løst sit eget problem ved at stange en ordre ud og direktoratet følger op med sanktioner for så senere at bortforklare sin fejltagelse. Oven i købet antyder man en beklagelse over, at man ikke kan få undersøgt, om kollegaen nu havde haft en mulighed for at klare situationen.

Sådanne eksempler som de to nævnte får mig til at ønske de gamle dage tilbage. Jeg gruer ved tanken om, at nogle ting, som jeg oplevede for mange år siden, var sket i dag. Min gamle tjenestelistefører sagde, at jeg kunne ringe, når jeg var klar, og da jeg mødte inspektøren nede i Brugsen spurgte han deltagende til, hvordan det gik. Ikke et ord om, hvornår jeg mødte igen. Se det var ledere med interesse for medarbejderen, men det var jo også i gamle dage. Nu lever vi jo i en moderne tid.

Det kolde gys tager til

Man ryster af kulde, når man læser om "steghede pensionsforhandlinger". Nu strammer det til for alvor. Justitsministeren påstår, at hun kender problemerne og direktoratet arbejder med sagen. Og så er der jo igen sammenhæng i tingene. Alt er, som det plejer: Vi er mere syge end gennemsnittet. Man er yngre, når man førtidspensioneres. Man dør tidligere. Så politikerne løser problemet ved at hæve vores pensionsalder og forringe pensionen for dem, der alligevel går før tid. Det vil man gøre ved at hæve aldersgrænsen for fradrag i pensionen ved tidligere tilbagebetaling.

Det går nok, som jeg forudsagde i en tidligere artikel, at vi kommer til at stavre rundt i fængslet som halvfems-årige.

Hvordan kan man seriøst forvente, at Kriminalforsorgens mere alvorlige og fysisk krævende opgaver skal løses af personer på over 60 år, når fem gange så mange som på resten af arbejdsmarkedet bliver sygepensioneret, inden de fylder 50?

Hvis man endelig vil spille moderne, kunne det jo være, at man skulle se alvorligt på, hvilke faciliteter, man tilbyder personalet. Hvis jeg skal kunne magte opgaverne ret meget længere, så skal jeg altså til at have nogle træningsmuligheder i tjenestetiden, og de mentale rammer skal forbedres væsentligt. Men så uheldig er jeg nok ikke. Jeg slipper nok ud med et dårligt helbred og en dårlig pension, og det er jo på sin vis positivt, for hvis helbredet er dårligt, har jeg ikke kræfter til at bruge penge, og dermed har jeg heller ikke brug for en god pension.

Det er godt nok koldt – mon det fortsætter

Det kan man jo ikke vide, men med de for-

hold, der tegner sig på det øvrige arbejdsmarked, er der vel et spinkelt håb om, at politikerne på et tidspunkt ganske enkelt bliver tvunget til at indse, at det er en dårlig ide at pille ved afgangsalder og pension. Hvis tilgangen af ansøgere falder markant, så man ikke kan få tilstrækkeligt mange ansøgere, så må man vel ende med at se lyset.

Det kunne jo også være, at den der "fremtidslejr" ender med at få sat skub i udviklingen på nogle vigtige områder. Et af dem er, som Kim Østerby nævner i lederen, at få sat fokus på ledelse. Jeg har jo ovenfor antydnet, hvad en knap så heldig ledelse betyder for de ansattes velbefindende, og hvor glad man kan blive, når man oplever gode ledere.

Det er en interessant iagttagelse, at man har diskuteret ikke bare udvikling, men også afvikling af ledere. Det er trods alt ikke enhver beskåret at være en god leder. Har man nu en leder, der ikke helt passer til konceptet, så bør man da ikke forhindre vedkommende i at udfolde sine talenter i andre grene af erhvervslivet.

Det er godt set, at de "grundlæggende forudsætninger for lederudvikling er evaluering og dialog mellem ledere og medarbejdere".

I de senere år har man oplevet følelsen af at ens arbejdsplads er blevet gradvis mere og mere topstyret.

Fællesmøder er afskaffet, angiveligt på grund af for ringe tilslutning, men med det resultat, at man ikke har mulighed for en direkte dialog med sin øverste ledelse, hvis behovet er der.

Man føler, at beslutninger af snart sagt enhver art træffes hen over hovedet på en. Procedurer synes at blive fastlagt uden at involvere personale med praktisk kendskab til området.

Fysisk har lederne fjernet sig markant fra personalet således, at man ikke, som tidligere, naturligt passerede kontorerne, hvilket ofte gav anledning til en snak om et eller andet, som regel ganske uformelt. Hvis man samtidig oftere så sine ledere ude i området, gav en snak her også mulighed for at lære hinanden at kende. Det er især vigtigt i forhold til den øverste ledelse, som man ellers ikke nødvendigvis mødes med, men det er med til at opbygge en gensidig personlig respekt og måske endda tillid, at man har talt sammen nogle gange, om end det måske bare har været et neutralt hyggeemne. Det er jo

sådan, man husker sine første mange år i Kriminalforsorgen. Der var ingen tvivl om hierarkiet, men det menneskelige og personlige aspekt var på en eller anden måde i højsædet.

Når der er en mere personlig kontakt mellem leder og medarbejder, er der også mindre sandsynlighed for, at situationer, som nævnt med et sygt barn eller andet problem, nogen sinde bliver til et problem. Chefen kender sin medarbejder og omvendt, og så forsøger man naturligt at hjælpe i stedet for at sparke.

Det er måske også ledelsens ukendskab til de enkelte personer, der gør, at mange ældre og erfarne kolleger føler, at der ikke bliver lyttet til dem i situationer, hvor deres erfaring kunne komme til sin ret.

Når lederen og hans mellemledere er enige om at skabe et hold på arbejdspladsen bestående af både ledelse og medarbejdere, og de så også går forrest og får markeret, hvad de mener med det, så er vi godt på vej til en situation, hvor al snak om arbejdsmiljø og høje sygetal er af historisk interesse.

Men vi kunne selvfølgelig også overveje, om ikke Erik Bonnerup fra regeringens integrationstænk tank har fat i noget, når han antyder, at man skal gøre det lettere at blive fængselsfunktionær og lempe tjenestemandsbegrebet. Vi havde en gang en forsorgsleder, der troede, at han kunne drille mig ved at henvise til den dengang løbende debat om tjenestemandsbegrebet og dets eventuelle afskaffelse. Han troede, at jeg var ked af at jeg måske skulle ende med at være overenskomstløst i stedet for tjenestemand. Jeg svarede, at jeg synes, at det var en fremragende ide. Så skulle jeg have meget mere i løn på grund af pensionsrettens bortfald. Min loyalitetsforpligtelse overfor stat og samfund var væk. Overtidsbetaling og skifteholdstillæg var meget bedre i en SID overenskomst, et effektivt strejkevåben, og sidst men ikke mindst meget kortere opsigelsesfrist, så man hurtigt kunne komme ud af døren.

Interessant tanke, men mon ikke borgerne, staten, Kriminalforsorgen og lederne i det lange løb har bedre af de nuværende ansættelsesforhold? ■

Af Billy Larsen

Ledere: Skal vi afvikles?

Foreningen af øvrige ledere undrer sig over, at de ikke var repræsenteret på Kriminalforsorgens fremtidskonference "Godt arbejde! Camp 06" i juni. De stiller sig skeptiske over for campens forslag om udvikling og afvikling af ledere.

Øgede krav til ledere, trussel om afvikling og manglende opbakning. Formand for Foreningen af Øvrige Lederstillinger, Hans Basse, er ikke begejstret efter sommerens konference, hvor repræsentanter for medarbejdere og ledelse satte fokus på et bedre arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen.

"Jeg glippede med øjnene – i lighed med mange af mine medlemmer – da jeg så Kim Østerbye tale om afvikling af ledere efter Camp 06 i sidste nummer af Fængselsfunktionæren," siger Hans Basse.

Han henviser til, at flere af forslagene fra Camp 06 retter sig mod udvikling af ledere, og hvis det ikke kan lade sig gøre, så skal lederne i sidste instans afskediges.

"Vi er enige i, at det kræver udvikling og løbende efteruddannelse for at kunne honorere de krav, der stilles til ledere i Kriminalforsorgen, og at det skal have konsekvenser, hvis vi ikke kan leve op til disse krav. Men vi er bekymrede for, hvordan man objektivt kan evaluere lederne. Hvem skal bedømme, hvornår en leder ikke længere kan udvikles – og derfor skal afvikles? Og hvorledes skal han i øvrigt afvikles?" siger Hans Basse.

Rekruttering af nye ledere

Hans Basse mener, at øgede krav til ledere må gå hånd i hånd med opbakning til lederne i form af forbedrede løn og arbejdsvilkår – særligt for den næste generation af ledere.

"Min største bekymring går på rekruttering af nye ledere. Her er der et forslag



Øgede krav til ledere må gå hånd i hånd med opbakning til lederne, mener Hans Basse, formand for Foreningen af Øvrige Lederstillinger

fra fremtidscampen om åremålsansættelse og lederevalueringer inden fastansættelsen. Jeg kan kun være enig i, at det er vigtigt at få ansat de rigtige personer som ledere, men løn og arbejdsvilkår må stå mål med de krav, der stilles. En nyansat overvagtimester bliver i Horsens ansat på et løntrin, som svarer til slutlønnen for en fængselsfunktionær. Hvis denne fængselsfunktionær går på en rockerafdeling eller er praktikvejleder, så vil der være tale om en direkte lønnedgang, hvis han bliver overvagtimester. Det hænger ikke sammen. Der må kunne skaffes midler til at rette op på denne åbenlyse skævhed. Rekruttering af nye og fastholdelse af nuværende gode ledere er en forudsætning for, at resten af forslagene giver mening," siger Hans Basse.

Positiv indstillet

Trods forbehold er Hans Basse positiv omkring den proces, der er sat i gang for at forbedre arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen.

"Flere af forslagene fra campen ser spændende ud. Det er generelt positivt, at der nu kommer fokus på lederne og vores vilkår, så vi kan blive bedre rustet til at være i front. Jeg er ked af, at vi ikke var

repræsenteret på campen, men vi er parate til at medvirke til at gennemføre forslagene," siger Hans Basse. ■

Af Søren Gregersen

Kommentar fra Kim Østerbye:

"Det er altid kedeligt, når nogen læser tingene bagfra. Det vigtigste signal i Camp 06 omkring ledelse er langt fra afvikling, men absolut noget langt mere positivt – nemlig udvikling.

Det må og skal være et mål for ledelsen i Kriminalforsorgen, at ledernes kompetencer udvikles. Kriminalforsorgen har svigtet ledergruppen – især gennem de seneste seks år, hvor den nuværende struktur har fungeret. Alle trivselsundersøgelser under den nye struktur – og senest effektiviseringsrapporten – viser tydeligt, at dårlig eller manglende ledelse påvirker arbejdsmiljøet og dagligdagen mest.

Det skal understreges, at lederafvikling ikke betyder afsked, men muligheden for, at man ikke nødvendigvis skal være leder på højeste niveau, hvis man ikke længere ønsker eller magter dette.

Når det er sagt, så er forbundet opmærksom på, at løn og arbejdsvilkår skal følges ad i forhold til de krav, der stilles til lederne. Det gælder for alle ansatte i Kriminalforsorgen, og vi er udmærket klar over, at især souschef-gruppen er i klemme lønmæssigt.

Det er min opfattelse, at lederområdet i Kriminalforsorgen går en lysere tid i møde, og at lederne i Dansk Fængselsforbund med et konstruktivt samarbejde vil kunne medvirke til at skabe mere optimale betingelser for deres lederjob i fremtiden."

Ingen genveje for indvandrere

Ja, der skal flere indvandrere ind i Kriminalforsorgen, men de faglige forudsætninger skal være i orden. Ordene kommer fra Tamim Arabi fra Libanon, der har 10 års erfaring som fængselsfunktionær i Vestre Fængsel.

Flere fængselsfunktionærer med udenlandsk baggrund er en god idé, men den mørke hudfarve er ikke nok.

Hvis det står til 39-årige Tamim Arabi, skal en fængselsfunktionær tale dansk, have indsigt i danske samfundsf forhold og have en pletfri straffeattest. Derfor mener han, at forslaget fra regeringens integrationstænketank om at ansætte fængselsfunktionærer uden dansk pas er en dårlig idé. Dansk statsborgerskab skal fortsat være et krav for at blive ansat som tjenestemand i Kriminalforsorgen.

"Kravet om dansk pas er ok. Det danske statsborgerskab er et udtryk for, at man har gennemført nogle ting, at man taler dansk, at man forstår samfundet og har kendskab til love og regler. Jeg ville miste respekt blandt de indsatte, hvis jeg for eksempel ikke talte ordentlig dansk. Man skal være opmærksom på, at de indsatte altid leder efter fejl hos fængselsfunktionærerne," siger Tamim Arabi.

Tamim Arabi kom til Danmark i 1986, tog en studentereksamen og uddannede sig til ingeniør, men ingen ville ansætte ham. I stedet reagerede han på en annonce i avisen om at blive fængselsfunktionær. Det har han ikke fortrudt.

"Jeg er glad for arbejdet. Man kan udfordre sig selv, tackle forskellige typer af mennesker – både kollegaer og ind-

satte. Og så er det smadder godt med fleksible regler, hvor man selv kan tilrettelægge sin arbejdsplan," siger den 39-årige palæstinenser fra Libanon.

Brobygger

Tamim Arabi mener, at der er brug for flere indvandrere blandt fængselsfunktionærerne i Kriminalforsorgen. Han oplever ofte, at hans arabiske baggrund er en fordel i dagligdagen i fængslet.

"Jeg bruges som brobygger i mange situationer. Bliver tilkaldt af socialrådgivere, læger, sygeplejersker og skolelærere. Jeg kan sproget og kender den arabiske kultur og de æresbegreber, som gælder. Og så er det svært at kalde mig racist," siger Tamim Arabi.

Han nævner som eksempel på et godt forhold mellem ham og de indsatte, at han har mødt stor forståelse og bekymring i Vestre Fængsel for, hvad der skete med hans familie i Beirut under krigen i Libanon i august.

Men Tamim Arabi

"Det er svært at kalde mig racist!"

understreger, at indvandrerbaggrunden ikke kan stå alene. Kvalifikationer skal være i orden.

"Det er ikke nok at kunne arabisk. Man skal kunne håndtere mange forskellige mennesker. Inden for få meter kan der bo både en 17-årig dansker og en 63-årig pakistaner. Fremmedsproget er alene en sidegevinst, som gør det lettere i nogle situationer, men det er altså ikke alle indsatte med udenlandsk baggrund, der taler arabisk. Det gør tyrkere og pakistanere for eksempel ikke," siger Tamim Arabi.

Derfor skal der stilles de samme krav



Fængselsfunktionær Tamim Arabi mener, at der skal stilles samme krav til indvandrere som til danskere i Kriminalforsorgen.

til indvandrere, som vil ansættes i Kriminalforsorgen, som til danskere.

"Det er udmærket med Forskolen for at tiltrække flere indvandrere, men indvandrere må ikke få en særbehandling for at blive ansat. Det er vi ikke interesserede i," siger Tamim Arabi.

Underviser de indsatte

Tamim Arabi har videreuddannet sig i løbet af de 10 år, han har været i Kriminalforsorgen, og er i dag instruktør i kognitive færdigheder og anger management. Det betyder, at han for eksempel underviser de indsatte – både danskere og indvandrere – i at håndtere vrede i stressituationer. ■

Af Søren Gregersen

Forslag om flere indvandrere i Kriminalforsorgen

Regeringens integrationstænketank anbefalede i juni at ansætte fængselsfunktionærer uden dansk statsborgerskab for at tiltrække flere indvandrere til Kriminalforsorgen.

Fængselsfunktionær på kursus i ikke-voldelig kommunikation

Med økonomisk støtte fra Direktoratet for Kriminalforsorgen, gennemgår fængselsfunktionær Mona Dahl, fra Arresthuset i Helsingør, et 1-årigt træningsforløb i ikke-voldelig kommunikation.

Under en hyggelig samtale med sin bordherre til et bryllup, blev Mona Dahl introduceret for ikke-voldelig kommunikation også kaldet "girafsprø". Da hun længe havde følt, at kommunikationen i Kriminalforsorgen holdede, og hun samtidigt havde ledt efter nogle værktøjer som kunne forbedre dette, lyttede hun interesseret efter. Hun besluttede sig for at undersøge mulighederne for at lære mere om ikke-voldelig kommunikation. Efter at have fundet frem til et passende kursus, ansøgte hun om økonomisk hjælp hos Direktoratet for Kriminalforsorgen. Forbløffelsen var stor, da DfK også mente at det var en god idé og gerne ville støtte op om projektet økonomisk.

Mona Dahl er nu midt i et 1-årigt træningsforløb i ikke-voldelig kommunikation, som for hendes vedkommende startede i januar 2006.

Det foregår på Fyn

Kursusstedet hedder Rosenlund og er placeret i den nordvestlige hjørne af Fyn. Det er beliggende i et meget naturskønt område, som egner sig fortrinligt til fordybelse. Indkvarteringsmulighederne er lidt specielle, blandt andet overnatter man i et nedlagt høsehus, men det giver samtidigt også stedet et meget idyllisk skær. I vinterhalvåret benyttes den nærliggende Brenderup Højskole.



Fængselsfunktionær Mona Dahl gennemgår et 1-årigt træningsforløb i ikke-voldelig kommunikation.

Mona Dahls undervisere er Karsten Schacht-Petersen og Kirsten Kristensen, de er begge certificerede trænere i ikke-voldelig kommunikation.

Både Karsten Schacht-Petersen og Kirsten Kristensen er meget imponeret over den arbejdsiver Mona Dahl ligger for dagen. Ifølge hendes trænere er hun kommet meget langt på forholdsvis kort tid.

De kan tydeligt mærke en forskel på Mona Dahl, fra hun startede på kursusforløbet og frem til hvor hun er nu. Selvfølgelig først og fremmest i hendes kommunikation, men også rent fysisk kan de se en forandring. De mener, at der er kommet en større ro over hende. Samtidigt betegner de Mona Dahl som en meget dygtig kursist, som hurtigt tilegner sig viden omkring de forskellige teknikker, der benyttes i ikke-voldelig kommunikation,

Egentlig undervisning, i traditionel forstand, er der meget lidt af. Selvfølgelig skal kursisterne introduceres i de forskellige teknikker, men derefter foregår kurset ved hjælp af rollespil. Modsat de fleste andre mere traditionelle kurser, så er det selve processen i forløbet, som er i højsædet.

Ulve og giraffer

Hvis man har en forestilling om at ikke-voldelig kommunikation skulle være en form for religion, moderne hjernevask eller et smart pædagogisk påfund, så tager man alvorlig fejl.

Det er den amerikanske psykolog Marshall Rosenberg som har beskrevet retningslinierne i ikke-voldelig kommunikation.

Formålet med ikke voldelig kommunikation er at få skabt en fornuftig kon-

Fængselsfunktionær Mona Dahl
(i midten), omgivet af sine trænere
Kirsten Kristensen og
Karsten Schacht-Petersen.



takt mellem mennesker, som sikrer at konflikter løses ikke-voldeligt og på en måde som opfylder alle parter behov. Med andre ord, så handler det meget om, hvad vi siger til hinanden og hvordan vi siger det. Rosenbergs udgangspunkt er, at når vi snakker konfliktløsning har vi grundlæggende to budskaber, som vi gerne vil fortælle hinanden, og være sikre på at vi er blevet hørt, nemlig "Hvordan jeg har det" og "Hvad jeg ønsker af forandring".

For bedre at kunne synliggøre god og dårlig kommunikation, benytter han sig af henholdsvis giraffen og ulven som symbol på det gode og onde.

Giraffen er valgt fordi den har et meget stort hjerte og dens lange hals symboliserer udsyn og overblik. Modsat ulven, som er valgt som symbol for den voldelige kommunikation

Det er på baggrund af disse to symboler, at man i ikke-voldelig kommunikation taler om "girafsprø" og "ulvesprø".

Det videre forløb

For Mona Dahl var mødet med ikke-voldelig kommunikation også mødet med en anden måde at kommunikere på. Kommunikationsformen kræver en stor forståelse for modpartens behov og følelser, så det bliver lettere at finde ind til det konkrete i samtalen. Ikke forstået på den måde, at hun nu begynder at styre samtalen, men hun er blevet bedre til at analysere kommunikationen.

Hun er meget begejstret for den positive respons hun har modtaget fra personalet og specielt ledelsen i Arresthuset i Helsingør. I et konkret tilfælde har hendes nyvundne viden også forhindre en fysisk konfliktløsning i at finde sted i Arresthuset i Helsingør. Nu venter hun med spænding på, om det økonomiske tilskud fra direktoratet, også følges op af

andre forpligtelser i form af viderefremmidling eller introduktion af ikke-voldelig kommunikation for Kriminalforsorgens medarbejdere. Men inden det kommer så vidt, så skal hun en tur til Norge. Det er nemlig sådan, at der på kursusholdet er fire andre deltagere. De to af dem kommer fra Norge, dette skyl-

des at man ikke kan tage denne uddannelse i Norge. For at nedbringe nordmændenes rejseomkostninger, drager Mona Dahl og hendes to andre danske kursusedtagere til Norge i september 2006. ■

Af Christian Pilt

Fængselsfunktionær Mona Dahls kursusforløb i ikke-voldelig kommunikation ser således ud:

Januar 2006: 6 dages grundkursus i ikke-voldelig kommunikation.
April 2006: 5 dages fordybelseskursus.
Maj 2006: 3 dage i maj, med opstart af den 1-årige uddannelse.
Juli 2006: 7 dages uddannelse i ikke-voldelig kommunikation.
Oktober 2006: 7 dages uddannelse.
Marts 2007: 7 dages uddannelse.
Det er hele kursusdage, hvor man begynder tidligt og slutter omkring kl. 21.00.

Ophavsmanden til ikke-voldelig kommunikation er psykologen Marshall B. Rosenberg. Han er stifter af Center for Nonviolent Communication (CNVC), som er en nonprofit organisation der i dag har et internationalt netværk i mere end 35 lande.

Hvis man vil vide mere om Monas erfaringer med ikke-voldelig kommunikation og hvordan man eventuelt kan komme på et kursus i det, så er man velkommen til at kontakte Mona Dahl på hendes e-mail. Mona.dahl@kriminalforsorgen.dk

Forskel på girafsprø og ulvesprø:

Livsfremmed kommunikation "Ulvesprø".	Ikke-voldelig kommunikation "Girafsprø".
Giver den anden ansvaret for sine følelser	Tager selv ansvar for sine følelser.
Bruger du-sprø	Bruger jeg-sprø
Fokus på fejl og mangler. Rigtigt og forkert.	Fokus på følelser og behov.
Får andre til at handle ved at give dem skyld, skam eller angst.	Får andre til at handle, ved at fremsætte anmodninger.
Vrede opfattes som retfærdig og giver ret til at straffe.	Vrede omformuleres til umødte behov og den tilhørende følelse.
Sammenblander person og sag.	Adskiller person og sag.

DEBAT

Indlæg til næste nummer af bladet skal være
redaktionen i hænde senest den 14. september 2006

Hvad vil Kriminalforsorgen med sine medarbejdere?

Af Louis Munk,
Arresthuset i Rønne
(fængselsfunktionær og ildsjæl
for alt andet end elektronik).

Vi befinder os i øjeblikket i år 2006, hvor vi kan flyve til månen og næsten til Mars, men hvad vil Kriminalforsorgen have at deres medarbejdere skal kunne udføre? Flere og flere bliver udrændte og må sygepensioneres i utide, og hvad skyldes så dette? Jo det skyldes at vi har en ledelse der kun tænker på deres egen taburet, ved at følge forskellige vanvittige ideer fra vores politikere om at Danmark skal være verdens førende land indenfor IT, med det til følge, at Direktoratet hele tiden bebyrder deres personale med nye tiltag i denne retning. Først computere og nye programmer hele tiden, så journalisering, ændring af diverse regler og programmer, samt endnu mere sagsbehandling, til gavn for, ifølge de høje spidser, både økonomien og de indsatte. MEN de tager helt fejl, for personalet har slet ikke længere tid til at tale med de indsatte. Al tid går med edb, IT og sagsbehandling, enten skal man udfylde det ene ligegyldige papir efter det andet, for at statistikenheden i Direktoratet skal have noget at lave, eller også har de igen lavet om på prøveløsladelsesmodulet så man må ringe til helpdesk, hvor en telefonsvarer siger, at de desværre er gået hjem for i dag, og næste dag kommer der så en automatisk mail med et sagsnummer, oven i de i forvejen alt for mange mails m.m., som man skal læse og ikke bare må slette ulæst, som er det mest fornuftige.

Oven i alt dette skal man samtidig holde sig ajour om nye regler via intranettet, samt sætte sig ind i de nye IP telefoner, som absolut ikke er særlig nemme at finde rundt i, og det med den tanke i baghovedet at vi snart skal til at lære noget nyt isenkram at kende, som igen skal optage vores tid, således at kontakten til de indsatte bliver endnu mindre.

Dette resulterer så i at man begraver i de mange manualer pludselig opdager at tre fanger har smadret deres celler i forsøget på at få fat i personalet, hvorefter der skal skrives endnu flere papirer til Direktoratet, hvorefter de ikke kan forstå at vi ikke kunne forudse det skete, og klare tingene ved "den gode samtale," da vi jo har edb mm. til at hjælpe os med sagsbehandlingen, så vi har så megen ekstra tid til at tale med de indsatte, således at de kan blive bedre samfundsborgere.

Hvis det kun drejer sig om at spare penge, så ansæt nogle kontorfolk, da de skal have mindre i løn end os.

Lad os derfor få en debat i gang om hvilke opgaver Kriminalforsorgens medarbejdere skal udføre i fremtiden. ■

NAVNE

40 års jubilæum Hans Jørgen Hansen, Statsfængslet i Horsens

Tirsdag den 8. august 2006 kunne overvagtimester Hans Jørgen Hansen, som den første i Statsfængslet i Horsens siden 1981, stolt glæde sig over at have 40 års jubilæum.

Begivenheden blev på behørig vis fejret ved en reception i Statsfængslet i Horsens fredag den 11. august 2006. Fængslets kantine var fyldt op til bristepunktet med kolleger, der var mødt op for at fejre Hans Jørgen Hansen, som stolt kunne modtage Hendes Kongelige Højhed Dronning Margrethes fortjenstmedalje i sølv for 40 års tro tjeneste.

Hans Jørgen Hansen kan se tilbage på et langt og spændende arbejdsliv i Kriminalforsorgens tjeneste, som begyndte i sensommeren 1966.

Hans Jørgen Hansen er en trofast medarbejder, som udelukkende har været arbejdsplaceret i Statsfængslet i Horsens, hvor han i mange år har arbejdet i Arresthuset i Horsens – både mens arresten var placeret i Rådhusgade, og efter at den flyttede op i fængslet.

Hans Jørgen Hansen har besluttet, at han går på pension, når Statsfængslet i Horsens pensioneres til marts 2007 efter de sidste udflytninger til Statsfængslet Østjylland.

Hans Jørgen Hansen er utrolig vellidt blandt personalet og vil blive savnet.

Hans Jørgen Hansen har været godt tilfreds med sin arbejdsplads og mener, at en god psyke og en positiv indstilling er en nødvendighed for at kunne klare sig i Kriminalforsorgen.

Hans Jørgen Hansen ser meget frem til at bruge sin fritid på familien, hus og have. ■

På vegne af Dansk
Fængselsforbund
Brian Sørensen

Forbundsformandens 25 års jubilæum

Det var en glad og rørt Kim Østerbye, der sidst på eftermiddagen den 21. august 2006 takkede for de mange gaver og taler ved den meget velbesøgte reception i DGI-byen.

Forbundsformanden var glad for at kunne kigge tilbage på 25 år med spændende udfordringer og rigtig mange gode kollegaer. "Det er ikke mange dage i løbet af de år, hvor jeg ikke har glædet mig til at gå på arbejde," sagde han.

Jubilaren blev både rost og venligt drillet i de mange taler. Ikke mindst af en meget veloplagt direktør Rentzmann, der i forbundsformandens personalechartek havde fundet et "ungdomsbillede" hvor forbundsformanden grangiveligt lignede morgen tv's Ole Stephensen. Men, som direktøren påpegede, "Ole Stephensen har forandret sig meget."

Direktøren glædede sig over det gode samarbejde mellem forbundet og direktoratet og fremførte samtidigt hilsener fra justitsminister Lene Espersen. Rentzmann komplimenterede Kim for hans resultater for forbundets medlemmer og roste ham for hans evne til at kunne se både detaljer og helheden samt hans politiske tæft, som der bestemt også står respekt om blandt politikerne på Christiansborg.

Direktøren bad dog Kim prøve at nedtone sig lidt – særligt ved tidlige møder i direktoratet. Det er nemlig en kendt sag at forbundsformanden er udpræget A-menneske og kan være næsten anstrengende frisk på tidspunkter, hvor de fleste mennesker er mest fokuseret på den første kop kaffe.

Rentzmann sammenholdt direktoratets og forbundets roller med strengein-

strumentet lutten – hver streng har sin opgave, der skal løses for at der kommer melodi ud af det, men ingen af strengene kan undværes.

Forbunds næstformand Peder Jørgensen lykønskede på vegne af Dansk Fængselsforbund og takkede for et rigtig godt samarbejde, som han så frem til at fortsætte i forhåbentlig rigtig mange år. ■

Af John Rasmussen



↑ Kriminalforsorgens direktør William Rentzmann holder tale for forbundsformanden.



Forbundsformand Kim Østerbye skåler med gæsterne.



↓ Der var fuldt hus ved receptionen i DGI-byen.



40 års jubilæum

- værkemester Richard Unterschlag, Anstalten ved Herstedvester

Lørdag den 1. juli 2006 havde formand for værkme-sterforeningen, Richard Unterschlag, 40 års jubilæum i Statens tjeneste. Det blev fejret dagen før, ved en reception i personalehuset på Anstalten ved Herstedvester, hvor kendte ansigter fra nær og fjern var mødt op for at lykønske jubilaren.

Ikke alene har Richard Unterschlag været ansat 40 år i Staten, men samtlige fyrreogtyve år har han været på den samme arbejdsplads, endda på ét og samme værksted, Anstalten ved Herstedvesters bogbinderi. De seneste 28 år har det været som leder af værkstedet. En del af den produktion Unterschlag til daglig er ansvarlig for, er fabrikation af medaljeæsker til Ordenskapitlet. Derfra modtog han under receptionen, fra Hendes Majestæt Dronningen, Fortjenstmedaljen i sølv, som sammen med diplom og telegram blev overrakt af fængselsinspektør Lene Møller-Nielsen.

I anledning af jubilæet har Fængselsfunktionæren bedt Richard Unterschlag fortælle lidt om de mange år:

"Jeg blev i 1966 ansat som "aspirant til en stilling som Værkemester i 7. lønklasse, under Fængselsvæsenet, indtil videre med tjeneste ved Bogbinderiet ved Anstalten i Herstedvester.

Ja! Sådan lyder teksten i mit ansættelsesbrev.

Jeg var en af de få der på det tidspunkt var dus med de gamle særfængselsfanger og psykopater. Det passede ikke rigtigt de gamle "fangevogtere" - det at være dus.

På trods af formuleringen "indtil videre," er jeg stadig her på bogbinderiet.

I 1978 blev jeg udnævnt som leder af bogbinderiet i lønramme13 og er nu i lønramme 26. På et tidspunkt blev jeg bedt om at overtage ledelsen af endnu et værk-

sted (anstaltens kuvertværksted). Jeg krævede da lidt mere i lønningsposen, hvilket i første omgang blev afvist. Efter nogen betænkningstid/forhandlinger, kunne ledelsen godt se, at det "da var et rimeligt krav" og jeg fik så tillagt 2 lønrammer.

En overgang havde jeg en del sportsaktiviteter med de indsatte. Blandt andet fodbold og bordtennis. I bordtennis tilmeldte jeg et hold i SBTU's almindelige turnering (Vi spillede kun på hjemmebane).

Tillidsmandsarbejde startede jeg med omkring 1976. Først som bestyrelsesmedlem i vores lokale Værkmeesterforening, hvor vi dengang var sammen med Vridsløselille. Siden 1996 har jeg været formand for lokalafdelingen og sidste år overtog jeg så formandssædet i Værkmeesterforeningen ved Kriminalforsorgen. Arbejdet som tillidsmand syntes jeg har været spændende og personligt udfordrende. Man får indblik i mange interessante ting samt mange gode og spændende timer med andre repræsentanter fra hele landet. Jeg har været så heldig at komme rundt og se de fleste andre fængsler i Danmark. Man skal afsætte den fornødne tid det tager; og det tager tid, også af ens fritid.

Jeg har altid haft det med at "blande mig" i mangt og meget.

I det private var jeg blandt andet formand for skolenævnet i 6 år (i dag skolebestyrelsen), på den lokale skole i Svogerslev. Jeg har været mange år i bestyrelsen for vores lokale fodboldklub, hvor jeg også har været både formand for ungdomsafdelingen og formand for old-boys afdelingen. Jeg er stadig selv aktiv fodboldspiller i klubben.

Skulle jeg give nogle gode råd til nye værkmeestere, ville det være noget med: Vær naturlig og vær dig selv.

Og prøv at fastholde en Værkmeesterforening i fremtiden. Selv om vi, naturligvis, har sammenfattede interesser med de øvrige grupper på tjenestestedet, er der også problemstillinger, som er direkte relaterede og derfor bedst kan løses af værkmeestere." ■

Af John Rasmussen



Fortjenstmedaljen i sølv overrækkes af fængselsinspektør Lene Møller-Nielsen.



Et af de mere betydningsfulde minder fra dagen var denne kreation, som en af Unterschlags nærmeste kollegaer havde lavet.



Der var mange gæster og der blev klappet taktfast af jubilaren.

TAK!

Jeg vil gerne her benytte lejligheden til at takke familie, venner og kolleger, der mødte op til min reception og var med til at gøre dagen til noget helt specielt og meget mindefuldt for mig. En særlig tak til mine to nærmeste kolleger, Jørgen Frank og John Christensen, fordi de havde "sat alting på skinner" denne dag.

Med venlig hilsen
Richard Unterschlag.

NAVNE

25 Års jubilæum Kim Carlsen, Arresthuset i Rønne

Kim Carlsen havde 25 års jubilæum den 1. august 2006, og dagen blev fejret på bedste vis. Kim afholdt reception ved en af Bornholms bedste udsigter, og sikken en festlig dag. Der manglede intet, og folk kom fra nær og fjern for at ønske Kim tillykke. Tak for en god dag Kim, den bliver meget sent glemt.

Kim havde sin første tjenesteday på KF, og derefter 7 gode år dér. I følge egne udsagn og de historier han tit fortæller, var det dengang mænd var af jern...og ikke af træ, og en del andet som ikke tåler dagens lys i et sådan et seriøst blad som Fængselsfunktionæren. Efter de 7 år på KF returnerede Kim til fødeøen, Østersøens perle, hvor han hurtigt fik bygget et dejligt hus ude i Hasle, og var klar til at fortsætte sin tjeneste ved Bornholms bedste arresthus. Kim blev hurtig en del af arresten, med hans store arbejdsiver blev han endvidere en populær kollega alle ville gå sammen med, og man skal være mere end hurtig hvis man skal nå at tage telefonen. Man skulle tro at han er i familie med selveste Lucky Luke for de er begge to hurtigere end deres egen skygge. Bare for at nævne én ting.

Kim har sine egne meninger, og tør stå fast på dem. Derfor blev han også valgt som vores tillidsmand for ca. 4 år siden. Et job han går meget op i, ikke mindst når han drager den lange vej til AO-Sjællands møder hvor han ikke alene kæmper for arresthuset, men også for de Bornholmske fødevarer. Efter hvad vi erfarer, slæber han dusinvis af forskellige sildearter, så som saltstegte – røgede og marinerede samt bornholmske øl fra Svaneke (ja man kunne blive ved), med til de hungrende kollegaer fra det meste af Sjælland - det er utroligt at ryggen stadigvæk holder. ■

Du ønskes tillykke med de første 25 år i Kriminalforsorgens tjeneste, og vi ønsker dig held og lykke fremover.

*På vegne af dine kollegaer i Arresthuset i Rønne
Niels Erik Dahl*

25 års jubilæum Jan Nielsen, Statsfængslet Søbysøgård

Den 1. september 2006 kunne Jan Nielsen fejre 25 års jubilæum.

Jan startede den 1. september 1981 på Statsfængslet på Kragsskovshede, men efter ca. 1 års tid, trak Søby og her har han virket siden, på sin stille og rolige måde.

Jan har i en periode også passet køerne samt luget roer ved landbruget på Søby - det var dengang det hed Enhedsfunktionær, tilbage i skjorten hvor han blev forfremmet den 1. april 1989 til overbetjent (ja det hed det også engang, for rigtig mange år siden)

Senest er Jan blevet valgt som formand for DF's lokalafdeling, hvor han yder en stor indsats for at få tingene til at glide. Jan er jo en stille mand, men han har sandelig sin egen mening og holdning til tingene, og man er slet ikke i tvivl når han træder i " karakter" der var vist noget med lyset; Så sluk for F... det lys!!

Jans store interesse, selvfølgelig ud over arbejdet, er familien og så er han vist blevet set på en racercykel. ■

Hjertelig tillykke med jubilæet med ønsket om en god dag, og mange gode år endnu.

*På personalets vegne
Jesper Ruby Hald*

25 års jubilæum Benny Kiel Madsen, Arresthuset i Herning

Benny Kiel Madsen kunne den 1. september 2006 fejre 25 års jubilæum i Kriminalforsorgen. Benny arbejdede ellers som tømrer de første år af hans voksne liv. Men af en eller anden uransagelig grund besluttede han sig for at lade hammer og høvl ligge og starte som fængselsbetjent i Statsfængslet ved Sdr. Omme den 1. september 1981.

Der forblev han indtil den 1. september 1984 hvor han fik ansættelse i Arresthuset i Herning.

Benny fandt hurtigt ud af at arresthusarbejdet passede lige til ham, så han har ikke set nogen grund til at skifte arbejdsplads siden.

Benny har siden 1. januar 2002 beklædt en halvtids flexstilling i arresten, hvor han om formiddagen, som en anden blæksprutte, tager sig af besøgsbestilling, madbestilling, indberetninger til kommune og folkeregistre og tjekker op i kriminalregistret.

Opgaverne er mangeartede og han nyder uden tvivl arbejdet. Fritiden bliver brugt til løb og ja det må siges - Benny er golfosse. Interessen startede for et par år siden og efter en spæd start er det da gået helt galt. Han og hustruen Inger findes, hvad enten det er ferier eller almindelig fritid, som regel på en golfbane. ■

Kære Benny,
hjertelig tillykke med jubilæet
fra dine kolleger her i arresten.

*På arresthusets vegne
Frank Rasmussen*



10 års jubilæumsstævne Dart



Det danske hold

Sporten i Kriminalforsorgen når langt ud over de danske grænser. I den sidste uge i april måned afviklede England og Danmark deres 10 års jubilæumsstævne og landskamp i badebyen Blackpool.

Nordens Las Vegas var valgt som rammen for årets landskamp – den 10. i rækken. Blackpool er et af de steder flertallet af englænderne tager hen om sommeren. Her bruger de ferien til at spise Fish and Chips, putte penge i spil-

leautomater, og nogen nyder måske også solen, hvis ikke de spadserer rundt og bruger de sidste penge på souvenirs og plasticting og sager, som findes i enorme mængder.

Når man ferierer bor man på et af de mange hundrede familiedrevne små hoteller, der er bygget mur mod mur i den ene gade efter den anden.

Det var et af de lidt større af dem der husede mange af spillerne fra begge lande, og baren var et perfekt samlingssted for socialt samvær og afvikling af de forskellige turneringer.

Arrangementet forløber over en hel uge. Allerede mandag samles de første. Dagene frem til det første officielle slag går med træning, sightseeing i byen, og besøg i den lokale Sociale Club, hvor

poolbordene er forbeholdt mænd over 18 år. Kvinder må dog se på, hvis de er ledsaget af en mand. Se, der er der endnu ordnede forhold.

Torsdag aften åbnedes stævnet med pigernes turnering, og fredag var det herrernes tur.

Her skal det lige nævnes, at kvindernes turnering blev vundet suverænt af Hanne Hoffmann, FIOV.

Lørdag var så den store dag med selve landskampen. Alle var tændte. Pilene var spidset og de ens skjorter strøget. Englænderne i hvidt og Danmark i rødt – sådan skal det være!

Alle der er rejst med på turen pålægges at spille en kamp, uanset spillemæssigt niveau.

31 kampe skulle afvikles inden dagen

kunne rundes af med gallamiddag og fest.

Dart er et spil der gerne afvikles i en bar med en øl i hånden og en masse larm. Men sådan afvikles en landskamp ikke. En kamp spilles ad gangen, og alle følger med i god ro og orden.

Der blev afviklet mange fantastisk spændende kampe, og også nogen hvor overmagten var for stor og uden reel spænding. Alle var dog søde og rare overfor den, der blev fejlet ud i løbet af kort tid.

Der blev givet mange trøstende knus, og sagt nogle søde ord.

Desværre var det englænderne der trak det længste strå og hev sejren hjem - samlet var vi ikke engang tæt på dem, selvom vi bestemt også har spillere der kan matche de bedste fra den store ø.

Indrømmet - artiklens forfatter trak ikke gennemsnittet op på det danske hold.

Som repræsentant for fi var det utroligt spændende at opleve det samarbejde og venskab der er oparbejdet gennem de 10 år.

Når mere end 50 kolleger fra de 2 lande år efter år bruger en uges ferie hver og mange tusinde kroner af egen lomme på at møde vennerne på den anden side af Nordsøen, er det et godt arrangement – ellers ville man ikke komme igen.

Jeg har stor respekt for det store arbejde der gøres af lederne fra hvert land, for at stable det på benene. Der er rigtig mange detaljer der skal være i orden for at det klapper

Desværre har fi hidtil ikke kunnet støtte økonomisk, men der er fuld opbakning til arrangementet.

I ønskes held og lykke med samarbejdet i de næste 10 år også. ■

Af Steen Væver



Aftenstemning i baren



Hanne Hoffmann
vinder af womens single

Lagkage til festaftenen





Administrative medarbejdere på forbundskontoret

Dansk Fængselsforbund har inden for det sidste års tid ansat Lone Østerhegn (1. juni 2005) og Birthe Larsen (1. juni 2006) som administrative medarbejdere på hovedkontoret. Deres sagsområder på kontoret er blandt andet: Telefonbetjening, post- og journalstyring, arkivstyring, opdatering af medlemskartotek, administration af låneansøgninger og administration af ferieboliger. ■



Lone Østerhegn er uddannet som kontorassistent all-round og har tidligere været ansat i Post Danmark INC som speditør og som bogholder i Danske Arkitekters Landsforbund.



Birthe Larsen er uddannet som kontorassistent all-round og efterfølgende som fængselsfunktionær. Hun har, indtil hun tiltrådte på forbundskontoret, været ansat som kontorfuldmægtig på Københavns Fængsler.